

Dr. Peter Sopp / Dr. Alexandra Wagner

Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern – Einflussfaktoren und Realisierungschancen

Workshop „Vom Nachbar lernen?
Determinanten weiblicher Erwerbstätigkeit in der EU“

am 10. März 2015 in Hannover

Soeb3 - Untersuchungsauftrag

➤ **Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – 3. Bericht**

- Forschungsverbund unter Leitung des SOFI
- Gefördert durch das BMBF
- 5 Berichtsabteilungen mit insgesamt 18 Arbeitspaketen

➤ **Arbeitspaket „Arbeitszeit“**

- in Verantwortung von FIA
- Arbeitszeit im Kontext von Regulierung von Arbeit, Einkommen und persönlicher Lebensführung
- Längsschnittanalysen

1. Untersuchungsschritt: AZ-Wünsche und deren Realisierung

➤ Fragestellungen:

- Querschnittsvergleich: Wie entwickelten sich die **Arbeitszeitwünsche** von Männern und Frauen?

„Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“

- Längsschnitt: Wurden die Arbeitszeitwünsche auf Ebene der **vertraglichen Arbeitszeiten** im Folgejahr umgesetzt?

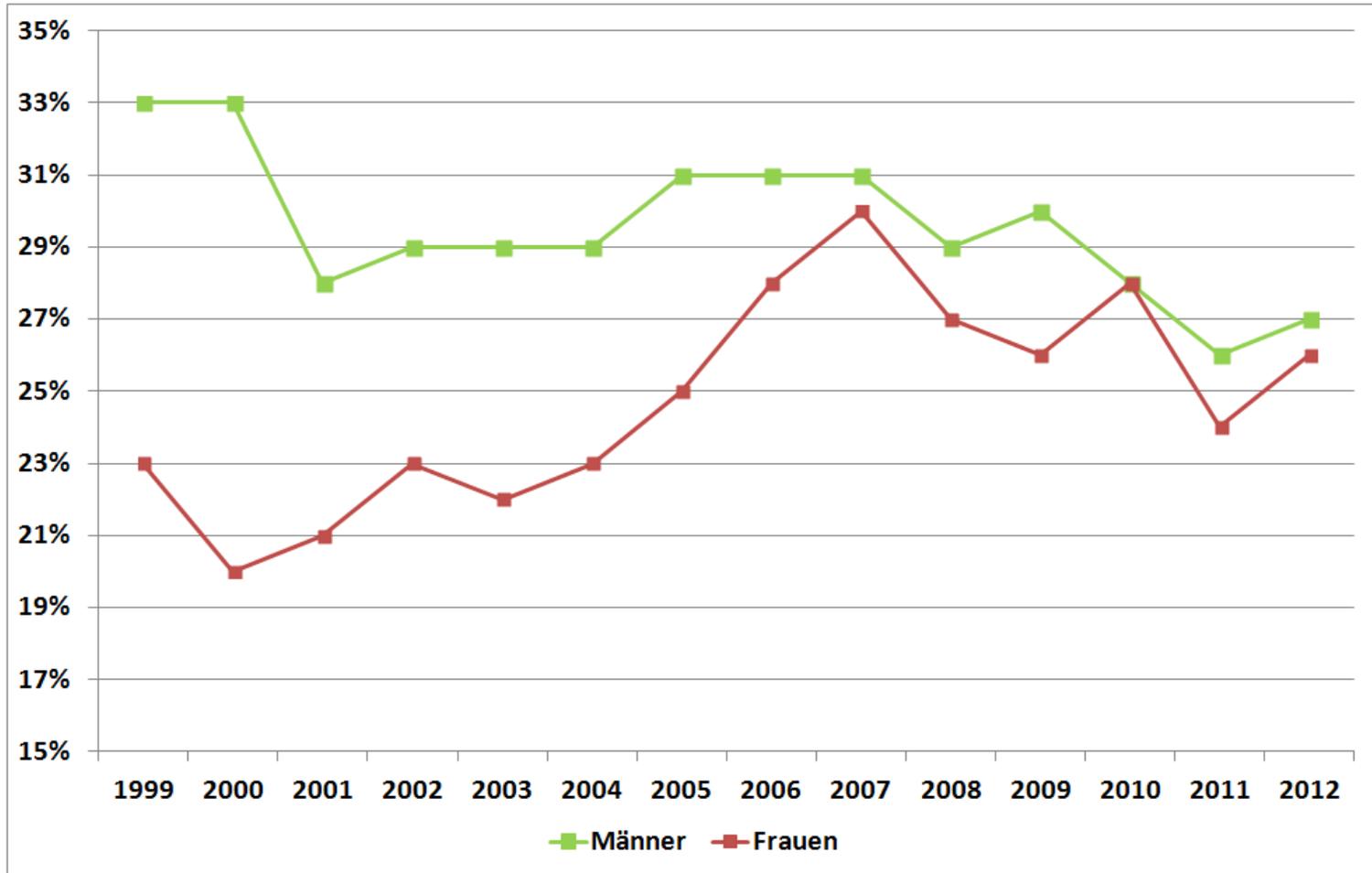
➤ Datenanalyse

- Sozioökonomisches Panel (SOEP)
- Daten von 1999 bis 2012

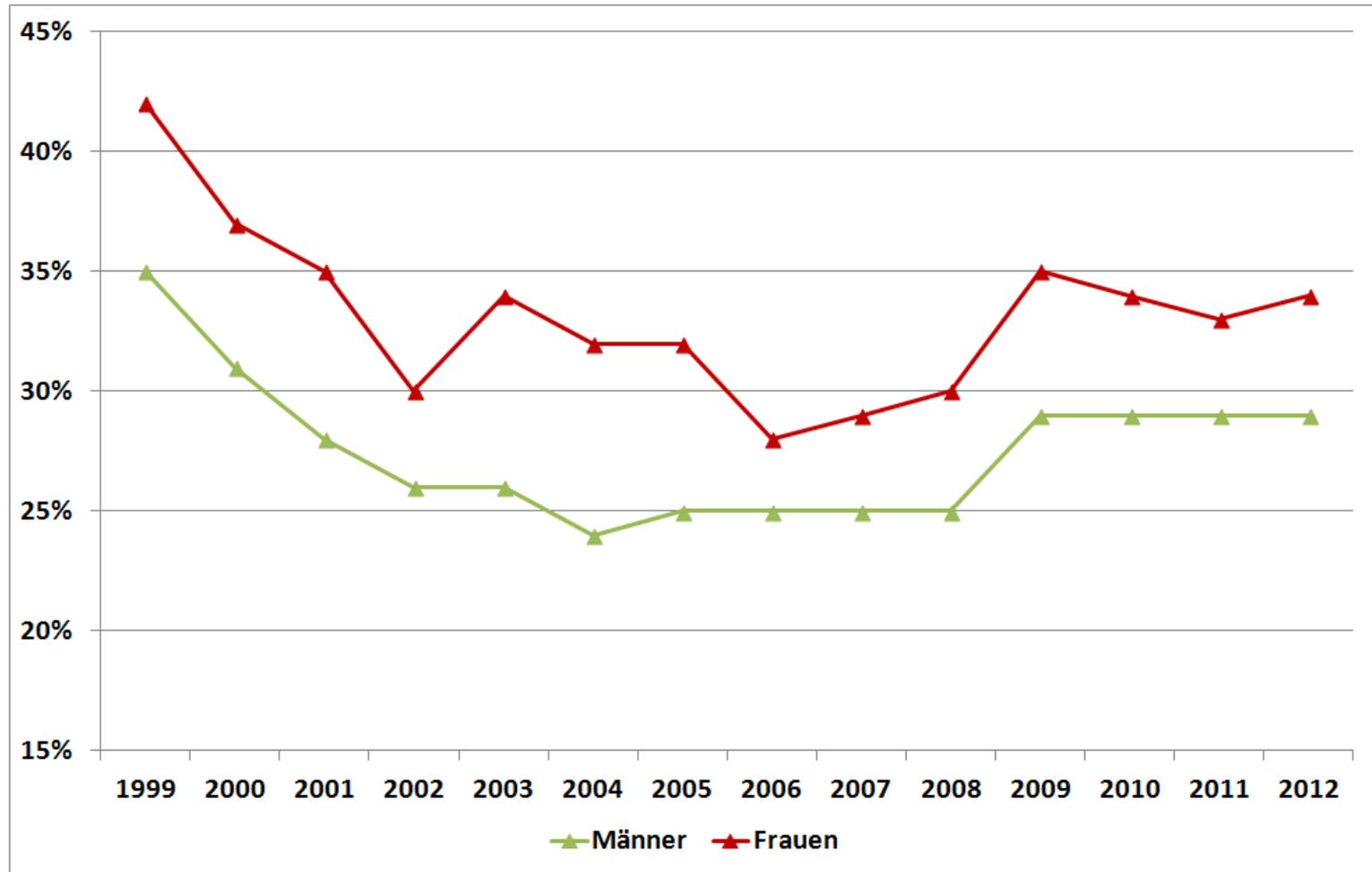
Entwicklung der AZ-Wünsche von Männern und Frauen

- Mehr als die Hälfte der Personen mit vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten wünschen entweder längere oder kürzere Arbeitszeiten als vertraglich vereinbart.
Vertragliche Arbeitszeiten sind meist nicht passend!
- Frauen wünschen häufiger als Männer eine Verkürzung ihrer Arbeitszeiten, während Männer häufiger als Frauen eine Verlängerung ihrer Arbeitszeiten anstreben.
- **Tendenziell wollen Frauen etwas häufiger als Männer ihre vertragliche Arbeitszeit verändern.**

Anteil der Personen mit Wunsch nach Verlängerung der AZ



Anteil der Personen mit Wunsch nach Verkürzung der AZ



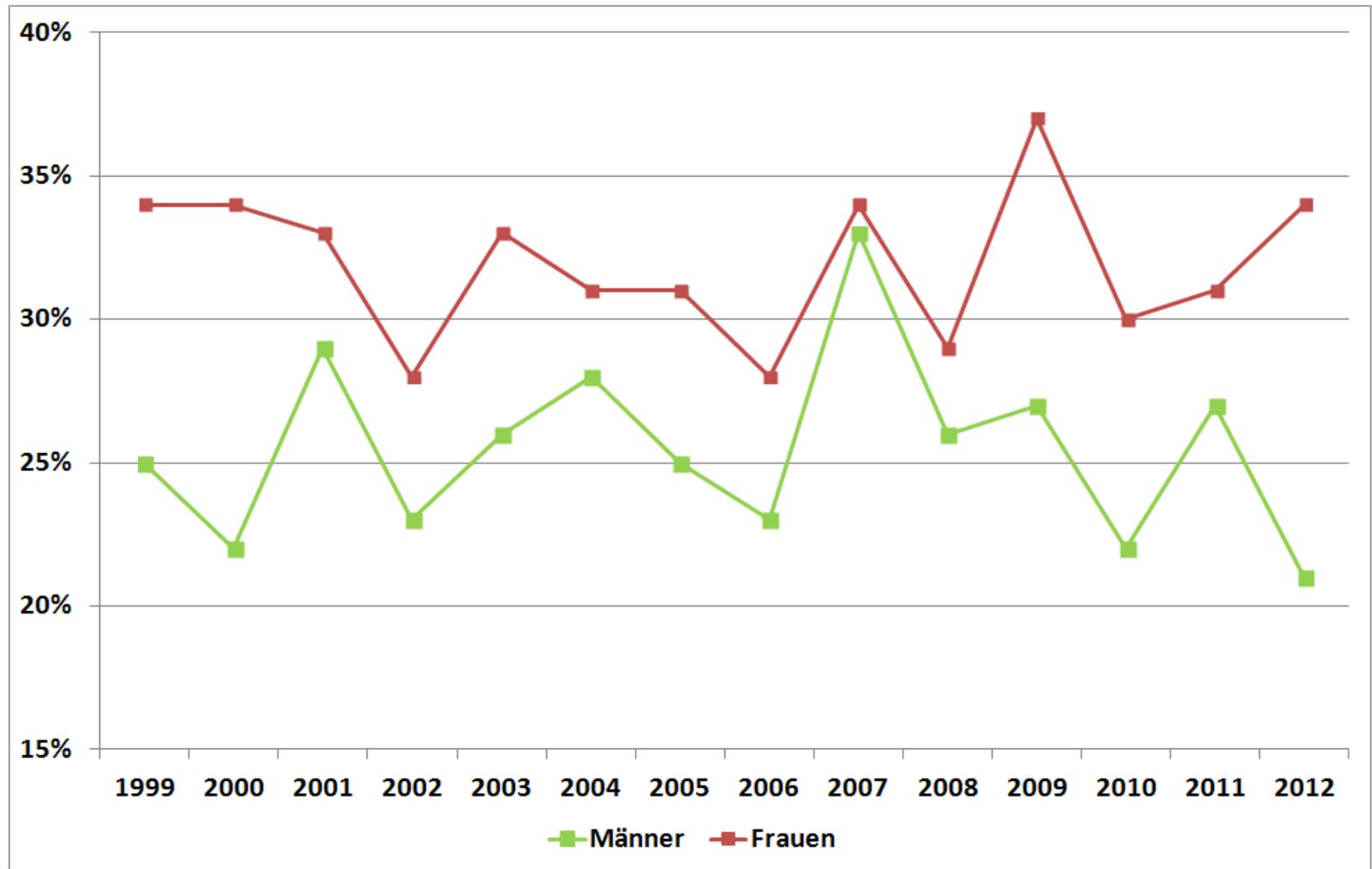
Realisierung der Wünsche auf Ebene der vertraglichen AZ

- Im Folgejahr konnten jeweils 45 Prozent der Befragten ihre AZ-Wünsche auf Ebene der vertraglichen AZ realisieren.
Die größten Realisierungschancen hatten Wünsche nach Beibehaltung der vertraglichen Arbeitszeiten (2012: 74%).
Die Wünsche nach Veränderung von vertraglichen Arbeitszeiten – unabhängig von ihrer Richtung – hatten eine deutlich geringere Realisierungschance (25% in 2012).
- Wünsche nach Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeiten hatten eine tendenziell höhere Realisierungschance als Wünsche nach kürzeren Vertragsarbeitszeiten. **Verkürzungswünsche hatten unter allen Arbeitszeitwünschen die geringsten Chancen auf Realisierung.**
- **Frauen** wollen ihre Arbeitszeit nicht nur etwas häufiger als Männer verändern, sie **haben auch etwas bessere Chancen als Männer, ihren AZ-Veränderungswunsch** – unabhängig von der Richtung – **zu realisieren.**

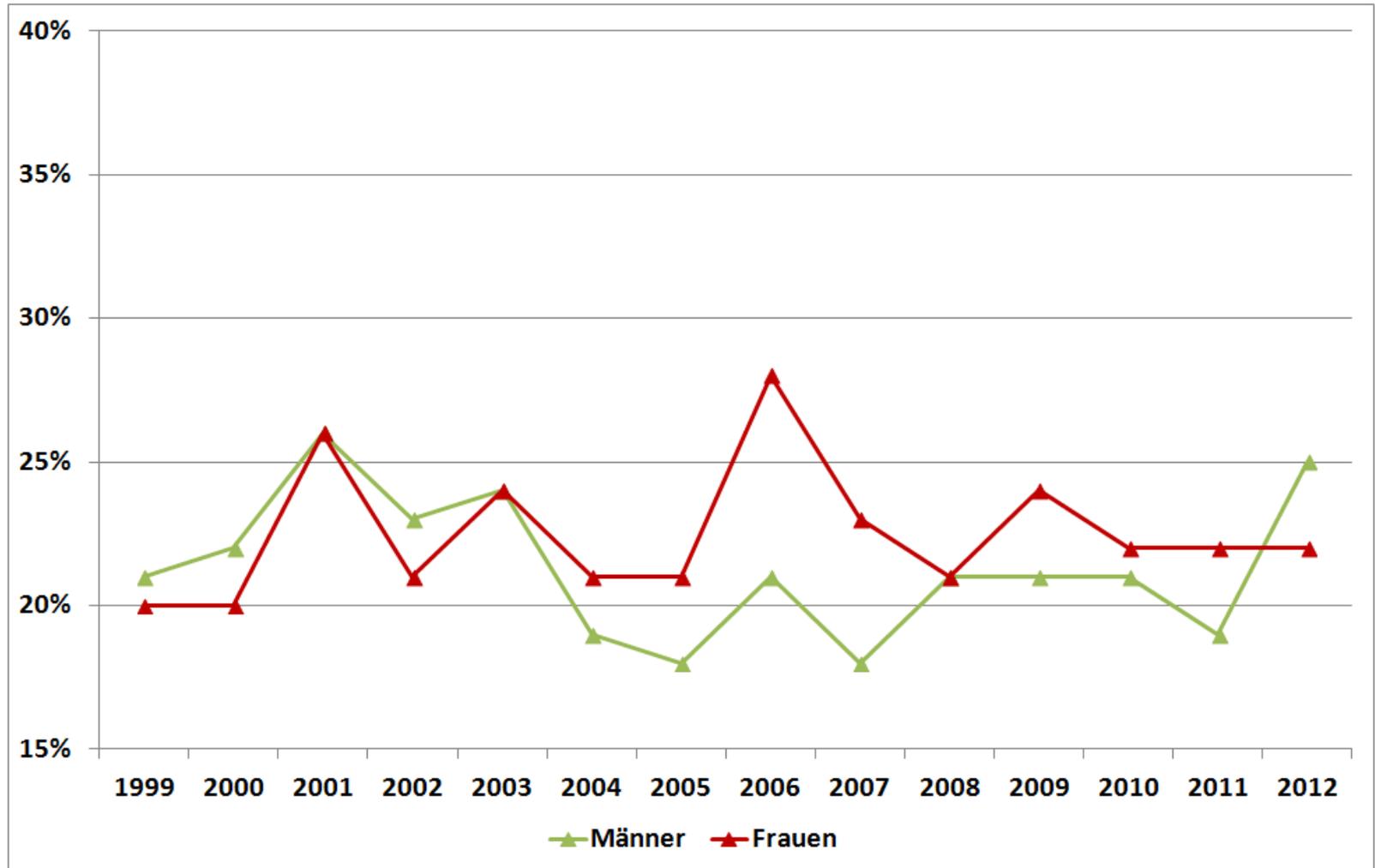
Was änderte sich im Zeitverlauf?

- **Ein Wunsch nach Beibehaltung der vertraglichen Arbeitszeiten ist heute deutlich leichter zu realisieren als in der Vergangenheit.** Seit 2001 nimmt die Wahrscheinlichkeit, einen Wunsch nach Beibehaltung der vertraglichen Arbeitszeiten auch zu realisieren, kontinuierlich zu.
- Trotz der Einführung von gesetzlichen Regelungen, die eine von den Beschäftigten ausgehende Flexibilität der Vertragsarbeitszeiten fördern sollen, ist es **im Zeitverlauf nicht leichter geworden, die vertraglichen Arbeitszeiten dem eigenen Wunsch gemäß zu reduzieren oder zu verlängern.**

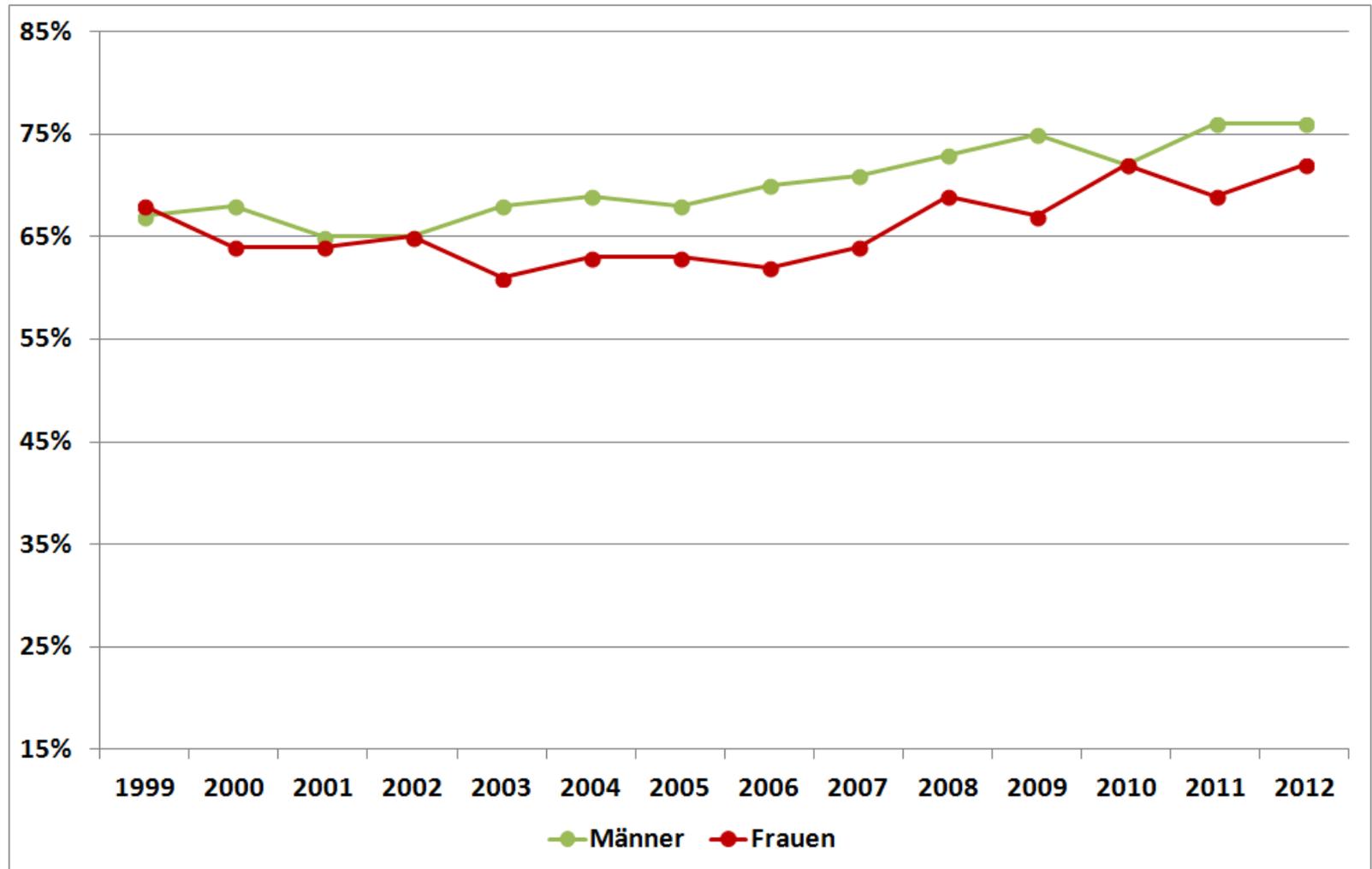
Anteil der Personen mit realisiertem Verlängerungswunsch bei den vertraglichen AZ



Anteil der Personen mit realisiertem Verkürzungswunsch bei den vertraglichen AZ



Anteil der Personen mit realisiertem Wunsch nach gleich bleibenden vertraglichen AZ



2. Untersuchungsschritt: Einflussfaktoren und Realisierungschancen

➤ Fragestellung:

- Welche Merkmale beeinflussen die Arbeitszeitwünsche?
- Welche Merkmale beeinflussen die Realisierungschancen von Arbeitszeitwünschen?

➤ Datenanalyse

- Sozioökonomisches Panel (SOEP)
- Daten der Welle 2011 (Arbeitszeitwünsche)
- Daten der Welle 2012 (Realisierung der Wünsche aus 2011)

Methodisches Vorgehen

➤ Sample:

- Beschäftigte mit vertraglichen Arbeitszeiten in 2011 und Angaben zu den Arbeitszeiten in 2012 – im Fokus: **Gruppe der Frauen**

➤ Methoden

- deskriptive Analysen, Regressionsanalysen

➤ Zielgrößen:

- Wunscharbeitszeit (WAZ), Vertragliche Arbeitszeit (VAZ), Tatsächliche Arbeitszeit (TAZ),

➤ Einbezogene Merkmale

- Individuum: Geschlecht, Qualifikation, tätig im erlernten Job,
- Haushalt / Lebenssituation: Partner, Kinder, Zeiten für Kinderbetreuung,
- Arbeitsplatz: Autonomiegrad, Stellung im Beruf, Befristung,
- Betrieb: Branche, Betriebsgröße
- Arbeitsmarkt: Schwierigkeit, gleichwertige Stelle zu finden,
- Region: Ost- / Westdeutschland

Ergebnisse Arbeitszeitwünsche

	Wunscharbeitszeit	Vertragliche AZ	Tatsächliche AZ
Männer	38,9 Stunden	38,3 Stunden	43,0 Stunden
Frauen	30,8 Stunden	30,3 Stunden	32,8 Stunden

	Wunsch nach Verlängerung der VAZ	Wunsch nach Verkürzung der VAZ	Wunsch nach gleich bleibender VAZ
Frauen	29 Prozent	27 Prozent	44 Prozent
	Wunsch nach Verlängerung der TAZ	Wunsch nach Verkürzung der TAZ	Wunsch nach gleich bleibender TAZ
Frauen	21 Prozent	51 Prozent	28 Prozent

Einflussfaktoren auf die AZ-Wünsche der Frauen

➤ Gewünschte AZ ist höher...

- wenn VAZ und / oder TAZ hoch sind
- wenn Frauen mit der Arbeit zufrieden sind
- bei Frauen, die in Ostdeutschland leben
- bei hochqualifizierten Angestellten und Beamtinnen

➤ Gewünschte AZ ist niedriger...

- wenn ein Partner im Haushalt lebt
- wenn Frauen mit dem HH-Einkommen zufrieden sind

Je nach Modell werden weitere Einflussfaktoren identifiziert.

These:

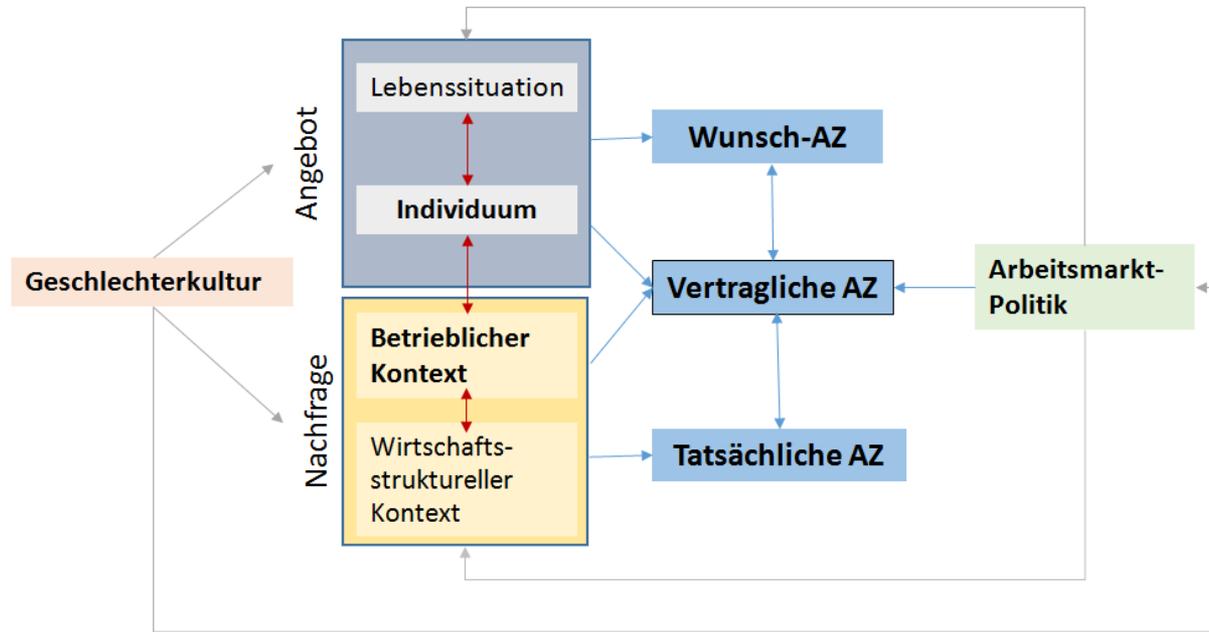
Einflussfaktor „Geschlechterkultur“ ist in diversen Prädiktoren bereits enthalten, wie z.B. VAZ,TAZ, Qualifikation, Branche, Stellung im Beruf usw. und kann nicht separiert werden.



Hoher Erklärungsgehalt von VAZ und TAZ für AZ-Wünsche

	Modell ohne weitere AZ-Merkmale	Modell mit VAZ, TAZ als Prädiktoren
angepasstes r^2	,239	,603
TAZ		plus***
VAZ		plus***
Partner im Haushalt	minus***	minus***
Haushaltstyp	Alleinerziehend: minus** Paar mit Kind: minus***	
Ostdeutschland	plus***	plus***
Gross- und Kleinhandel	minus*	minus*
Gastgewerbe		plus**
Kredit/Versicherung/Vermietung	minus*	
Dienstleistungen vorw. f. Unternehmen	minus*	plus*
Erziehung und Unterricht	minus***	
Gesundheits- und Sozialwesen	minus***	
Facharbeiterin/Leitungsfunktionen	plus***	
gelernte Angestellte/Beamtin, einfach Tätigkeit	plus***	minus**
qualifizierte Angestellte/Beamtin	plus***	minus***
hochqualifizierte Angestellte/Beamtin	plus***	
Unter 20 Mitarbeiter/innen	minus***	
Befristete Beschäftigung	plus*	minus*
Zufriedenheit Arbeit	plus***	plus**
Zufriedenheit HH-Einkommen	minus**	minus***
Zufriedenheit Freizeit	minus**	plus**

Schlüsselrolle der vertraglichen Arbeitszeit



- TAZ ist in hohem Maße durch VAZ beeinflusst.
- VAZ beinhaltet „Geschlechterkultur“.
- VAZ-Änderungswünsche lassen sich sehr schwer realisieren.
- VAZ ist primärer Gegenstand der Regulierung (stärker als TAZ).

Ergebnisse zur Realisierung der AZ-Wünsche der Frauen

Wunsch nach....	In 2012 realisiert	In 2012 nicht realisiert
Veränderung der VAZ in 2011	25 Prozent	75 Prozent
Veränderung der TAZ in 2011	43 Prozent	57 Prozent
Verlängerung der VAZ in 2011	30 Prozent	70 Prozent
Verlängerung der TAZ in 2011	46 Prozent	54 Prozent
Verkürzung der VAZ in 2011	20 Prozent	80 Prozent
Verkürzung der TAZ in 2011	42 Prozent	58 Prozent

- Nur eine Minderheit der Veränderungswünsche konnte umgesetzt werden.
- Veränderungswünsche zu den Arbeitszeiten lassen sich auf Ebene der tatsächlichen Arbeitszeiten relativ leichter realisieren.
- Eine Veränderung der vertraglichen Arbeitszeiten gelingt deutlich seltener.

Faktoren, die die Realisierung der AZ-Wünsche der Frauen beeinflussen

Wunsch nach....	Realisierungschancen sind größer	Realisierungschancen sind geringer
Verlängerung der VAZ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wenn Betriebswechsel ▪ in Ostdeutschland ▪ qualifizierte Angestellte/Beamtin 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ lange vertragliche AZ
Verlängerung der TAZ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentlicher Dienst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lange tatsächliche AZ
Verkürzung der VAZ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partner im HH ▪ 5 bis 9 Stunden für Kinderbetreuung ▪ Leicht, gleichwertige Stelle zu finden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In Ostdeutschland ▪ hochqualifizierte Angestellte/Beamtin ▪ Paar-HH mit Kind/ern
Verkürzung der TAZ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lange tatsächliche AZ ▪ 5 bis 9 Stunden für Kinderbetreuung ▪ Handel ▪ Gastgewerbe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hohe Zufriedenheit mit der Arbeit

Manko: Fehlen zentraler Einflussfaktoren / Variablen im SOEP, insbesondere zum betrieblichen Kontext.

Zwischenfazit

- Vertragliche Arbeitszeiten entsprechen meist nicht den Wünschen.
- Vertragliche AZ lassen sich derzeit weitaus schwerer verändern als tatsächliche Arbeitszeiten.
- Trotz Einführung gesetzlicher Regelungen zur Erleichterung von individuell gewünschten Arbeitszeitverkürzungen haben sich die Realisierungschancen von Arbeitszeitverkürzungswünschen nicht signifikant erhöht.
- Die Analysen zu den Einflussfaktoren sind noch unbefriedigend.
- **Nächste Schritte:**
 - Längsschnitt verlängern
 - Schätzmodell verbessern und „verschlanken“
 - Veränderung der Kontextvariablen von t_0 zu t_1 einbeziehen
 - LEE-Daten nutzen
 - „Geschlechterkultur“ indirekt identifizieren

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Nächster Untersuchungsschritt: Betrieblicher Kontext

➤ **Linked Employer-Employee-Daten**

- Koppelung von Informationen auf Personenebene mit Informationen aus Betriebsbefragungen
- Vorteil: Einbeziehung von Informationen über betriebliche Entwicklung und Personalpolitik (z.B. Arbeitszeitmodelle etc.)

➤ **Zwei Datensätze:**

- SOEP-LEE beim DIW
 - standardisierte Betriebsbefragung der Betriebe, in denen die SOEP-Befragten 2011 tätig waren – Verknüpfung mit den Individual- und Haushaltsdaten des SOEP
- LIAB beim IAB
 - Verbindung zwischen den Daten des IAB-Betriebspanels und den Personendaten des IAB (prozessproduzierte Personendaten der Arbeitsverwaltung und der Sozialversicherung)